

L'ABANDON DE POSTE = LE SALARIE SERA PRESUME DEMISSIONNAIRE

L'abandon de poste, premier motif de licenciement pour faute grave ou lourde

Pour la première fois, la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) analyse les motifs justifiant un licenciement pour faute grave ou lourde, au premier semestre 2022. L'abandon de poste arrive en tête devant les motifs de nature disciplinaire. Si 55 % des personnes concernées s'inscrivent à Pôle emploi, 37 % accèdent à un nouvel emploi dans les trois mois suivant l'abandon de leur CDI.

C'est l'une des mesures sensibles de la loi réformant le marché du travail du 21 décembre 2022 : l'assimilation de l'abandon de poste à une démission. Le salarié qui quitte son poste devra justifier son absence ou réintégrer son emploi dans un certain délai.

Un projet de décret, étudié en Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, fixe ce laps de temps à 15 jours calendaires. Une fois ce délai écoulé, le salarié sera présumé démissionnaire, ce qui entraîne la perte de son allocation chômage, conformément à l'article L.5422-1 du code du travail.

La [loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022](#) intègre un nouvel article L1237-1-1 du Code du travail qui prévoit une présomption de démission du salarié qui abandonne son poste et donc son exclusion de l'assurance chômage.

Le salarié peut toutefois saisir le conseil de prud'hommes directement devant le bureau de jugement et faire requalifier la démission en licenciement aux torts de l'employeur pour bénéficier de l'assurance chômage.

Dans sa décision du 15 décembre 2022, le Conseil constitutionnel a validé l'intégralité de la [loi Marché du travail](#).

L'article L1237-1-1 du Code du travail, qui ne méconnaît aucune autre exigence constitutionnelle, est conforme à la Constitution, a affirmé le conseil constitutionnel.

Les dispositions sur l'abandon de poste ne seront applicables qu'après la publication d'un décret d'application.

Le 21 février 2023, le projet de décret d'application vient d'être transmis pour avis à la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle).

Le décret devrait être publié au plus tard le 31 mars 2023.

1) L'article L1237-1-1 du Code du travail : présomption de démission du salarié en cas d'abandon de poste.

L'article L1237-1-1 nouveau du Code du travail dispose que :

« Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure à cette fin, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, est présumé démissionnaire. Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'exécution du présent article ».

2) Critique du nouvel article L1237-1-1 du Code du travail.

Cet article vise à exclure du bénéfice de l'assurance chômage les salariés licenciés pour abandon de poste.

Etonnement, l'article L1237-1-1 ne tend pas à modifier la convention d'assurance chômage mais le Code du travail.

Selon le nouvel article L1237-1-1 du Code du travail, le salarié qui abandonne son poste serait à l'avenir « *présumé démissionnaire* ».

Il pourrait ensuite saisir directement devant le bureau de jugement le conseil de prud'hommes pour faire juger que la rupture s'analyse en un licenciement sans cause.

Et ensuite obtenir l'attestation Pole Emploi, sésame indispensable pour obtenir les allocations Pole Emploi.